

Artículos 16.- Conceptos retributivos salariales.

Se aplicará lo previsto en el convenio colectivo del sector aplicable a RUCA. Artículo 4 A) "Conceptos salariales" y artículos a los que este precepto, a su vez, remite: Anexos, arts. 7, 8, DA Cuarta, arts. 14, 15, 16, 17, 18, 19 y DA 8ª, DA 7ª del Convenio de la industria del metal de la provincia Cádiz.

Artículo 16 bis.- Plus de desempeño.

Se abonará un plus variable condicionado al desempeño para todos los trabajadores. Las condiciones de éste serán las establecidas cada año en función de los objetivos fijados por la Dirección. Su cuantificación se calculará teniendo en cuenta el cumplimiento de dichos objetivos y la evaluación del Compromiso del Desempeño Individual.

Este concepto será incompatible con cualquier otro posible concepto que pudiera regular el convenio de sector respecto de primas, incentivos, gratificaciones o productividad.

Artículo 16 ter.- Plus de transporte y asistencia.

Se abonará un plus de transporte y asistencia consistente en 3,50 € brutos diarios por cada día efectivo de asistencia al trabajo, para todos los trabajadores. Este plus no se percibirá en tiempo de vacaciones, ni en períodos de incapacidad temporal.

Este concepto será incompatible con cualquier otro posible concepto que pudiera regular el convenio de sector respecto de Plus de Transporte o Asistencia y que pudiera, en su caso, resultar de aplicación.

B) Horas Extraordinarias.

Artículo 16 quater.- Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria.

Este concepto será incompatible con cualquier otro posible concepto que pudiera regular el convenio de sector respecto del valor de la hora extraordinaria o similar y que pudiera, en su caso, resultar de aplicación a RUCA.

C) Conceptos Extrasalariales.

Artículo 17. Dietas.

1.- El personal de RUCA que tenga que realizar trabajos fuera de la localidad y como consecuencia tenga que pernoctar fuera de la localidad del centro de trabajo, percibirá una cantidad de 26€ de dieta por cada día de pernocta. El personal que perciba estos importes deberá acreditar y justificar la realidad del desplazamiento.

Los gastos de estancia serán abonados por la Empresa, que se encargará de localizar y comunicar el lugar de pernoctación a los trabajadores.

2.- Cuando el personal de RUCA sólo realice una de las comidas principales (almuerzo o cena) como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 8 euros/día.

En cualquier caso, si los gastos incurridos por el trabajador, siempre que fuesen moderados y razonables, superasen el importe fijado en el presente artículo, la Empresa abonará la diferencia entre el coste real y la cuantía establecida en este precepto, previa justificación documental por el trabajador del coste soportado.

[...] ANEXO I: RETRIBUCIONES *Desaparece.

Nº 31.269

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CHAVEZ Y CLARK, S.L.

Expediente: 11/01/0330/2022

Fecha: 27/02/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ILDEFONSO CACERES MARCOS

Código 11101081012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa CHAVEZ Y CLARK S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 5-12-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15-12-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa CHAVEZ Y CLARK S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 27 de febrero de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE SUBSANACION DE CONVENIO COLECTIVO

En la ciudad de El Puerto de Santa María, a 1 de febrero de 2023.

REUNIDOS

-De una parte, DON ROBERT STOCKWELL, quien actúa en nombre y representación de la empresa "Chavez & Clark, Sociedad Limitada", la cual ostenta en virtud de poder

otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Notarios de Andalucía, don Ignacio Javier Moreno Vélez, en fecha 28/07/2017, número de protocolo 1.225.

- Y de otra parte, DON ANTONIO JESÚS SILVA GUTIERREZ, DOÑA AGÜEDA GÓMEZ PUYANA y DON JUAN JOSÉ AMAYA CARRETERO, quienes actúan en su condición de Delegados de Personal de la citada empresa.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para suscribir la presente ACTA DE SUBSANACION DE CONVENIO COLECTIVO, en cuya virtud:

EXPONEN

1º.- Que con fecha 5 de diciembre de 2022 fue aprobado y firmado por las partes el Convenio Colectivo de la empresa Chavez & Clark, Sociedad Limitada, con vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

2º.- Que remitido a la Autoridad Laboral el citado Convenio para su inscripción, el pasado 18 de enero de 2023 se recibió desde la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz de la Junta de Andalucía, notificación interesando la subsanación de determinados errores y omisiones detectadas en el texto del señalado Convenio.

3º.- Que al objeto de proceder a la subsanación de los mismos, dentro del plazo de 10 días que ha sido concedido al efecto, las partes firman la presente Acta en la que se da nueva redacción a los artículos 6, 12, 24 y apartado 14 del artículo 29, y ello conforme a los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO.- SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 6 DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PASA A TENER LA SIGUIENTE:

ARTÍCULO 6.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

En materia de inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud la iniciará el empresario, comunicándolo de forma fehaciente a la representación legal de los trabajadores, la cual se realizará por escrito y adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas que motivan el descuelgue, ya fueran económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las materias sobre la que podrá inaplicarse las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, son todas aquellas que especifica el citado artículo, conforme a las causas de concurrencia que igualmente detalla.

Respecto a la tramitación de la solicitud instada por el empresario, deberá seguirse los trámites que a tal efecto establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo comunicar el resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

En todo caso, el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, podrá elevarse a un órgano independiente, siendo designado el SERCLA como dicho órgano, ante el que podrá seguirse un procedimiento de mediación, arbitraje o conciliación.

SEGUNDO.- SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 12 DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PASA A TENER LA SIGUIENTE:

ARTÍCULO 12.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de contraer matrimonio o establecerse como pareja de hecho.
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 16 semanas por nacimiento de hijo.
- En supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.

TERCERO.- SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 24 DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PASA A TENER LA SIGUIENTE:

ARTÍCULO 24.- IGUALDAD

De conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes firmantes ratifican el "Protocolo de prevención y de actuación ante situaciones de acoso moral y acoso sexual en el trabajo" firmado el pasado febrero de 2016. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la citada Ley, así como de las demás normas de desarrollo de la

misma, ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo se obligan a promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comprometiéndose por tanto a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y cualquier otra medida de conciliación de la vida familiar, sin que dichas medidas afecten de forma negativa a las condiciones de trabajo y al acceso al empleado así como de puestos de responsabilidad en el seno de la empresa.

Igualmente la Empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociará y, en su caso, acordará, con la RLT de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera. En tal sentido la Empresa adoptará las medidas necesarias para que exista en el seno de la misma:

a) Igualdad de oportunidades: Por lo que las partes afectadas por este convenio, en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Igualdad efectiva de mujeres y hombres: Compromiso que conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa Chavez & Clark S.L., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres la Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 24. APARTADO 1.- PROTOCOLO PARALAPREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ARTÍCULO 24, APARTADO 2.- LENGUAJE NO SEXISTA

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador/a, empresario/a, delegado/a, afiliado/a, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

CUARTO.- SE DA NUEVA REDACCIÓN AL APARTADO 14 DEL ARTÍCULO 29 DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PASA A TENER LA SIGUIENTE:

APARTADO 14, ARTÍCULO 29

Se considerará faltas muy graves:

14.- El acoso sexual, moral, racista o laboral, así como el acoso por razón de sexo en el trabajo

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, como subsanación de los errores detectados por la Autoridad Laboral en el Convenio Colectivo de la empresa Chavez & Clark, Sociedad Limitada firmado el pasado 5 de diciembre de 2022, se firma el presente en la ciudad y fecha consignadas en su inicio.

Fdo. Robert Stockwell. Fdo. Antonio J. Silva Gutiérrez. Fdo. Águeda Gómez Puyana. Fdo. Juan J. Amaya Carretero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CHÁVEZ Y CLARK, S.L.

En la ciudad de El Puerto de Santa María, a 5 de Diciembre de 2022

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el Puerto de Santa María y la Dirección de la empresa Chávez y Clark, S.L.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa Chávez y Clark, S.L., cualquiera que sea la modalidad de contratación, exceptuando las relaciones de alta dirección a las que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, el día de su firma, excepto la tabla salarial

contenida en el anexo I, suscrita por las partes el pasado 8 de julio, la cual se aplicará con efectos retroactivos desde el anterior día 1 de julio de 2022. Incluyendo el abono pendiente de los meses de octubre y noviembre de 2022.

La duración del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, entendiéndose tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de dos meses como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de estas. Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individualmente. En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal aplicándose en todo momento la norma más favorable para el trabajador/a.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la empresa y por la representación legal de los/as trabajadores/as (a la firma de este convenio, tres delegad@s). Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dicho/as asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes. La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le pudieren ser asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la reunión. En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 6.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

En materia de inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La solicitud la iniciará el empresario, comunicándolo de forma fehaciente a la representación legal de los trabajadores, la cual se realizará por escrito y adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas que motivan el descuelgue, ya fueran económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las materias sobre la que podrá inaplicarse las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, son todas aquellas que especifica el citado artículo, conforme a las causas de concurrencia que igualmente detalla.

Respecto a la tramitación de la solicitud instada por el empresario, deberá seguir se los trámites que a tal efecto establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo comunicar el resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales.

La compensación en el número de horas realizadas aparte de la jornada anual, será negociada y acordada individualmente con cada trabajador/a afectado.

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá tener lugar de lunes a domingo, incluyendo festivos, y a turnos rotativos o nocturnos, siempre dentro de los límites legales y con respeto de los descansos diarios y semanales previstos por la Ley. En cualquier caso, el horario será el que establezca la dirección de la empresa para el adecuado desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo y según las necesidades de la misma en cada momento.

Dentro de la jornada diaria los departamentos de producción y almacén tendrán un descanso de 30 minutos, siendo el 50% de dicho tiempo incluido en la jornada de trabajo y el 50% restante a cuenta del trabajador/a.

Cuando se trabaje a dos turnos por bajada de pedidos la empresa negociará con la RLT dicha jornada (horarios, días...)

El horario de la jornada de trabajo tiene que conocerse con 15 días de antelación y será fijado por quincenas.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las distintas áreas y las condiciones generales de la prestación del trabajo son facultades de la Dirección de la empresa, siempre que no contradigan las limitaciones impuestas por las normas legales vigentes en cada momento, así como el debido respeto a la dignidad personal de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 8.- VACACIONES ANUALES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 22 días laborales de vacaciones retribuidas. Dicho período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. No obstante, mediante acuerdo mutuo, los trabajadores podrán disfrutar de días de vacaciones correspondiente al año anterior dentro del primer trimestre de cada año.

Los siguientes casos podrán computar como período vacacional:
 - Cierre programado de la fábrica.
 - Cierre por motivos de fuerza mayor.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Tanto el cierre programado como los motivos de fuerza mayor serán informados a la RLT.

ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral, condicionado por lo establecido en el presente capítulo, será elaborado tras consulta con la representación de los trabajadores; se negociará con posterioridad a que el gobierno publique en el B.O.E. el calendario de festivos nacionales del año correspondiente y antes de comienzo del año. Se regulará los festivos locales y nacionales, cierres de fábrica y también indicará el número de horas laborales de dicho año que para el 2022 son de 1.800 horas, las mismas que se mantendrá hasta el 2025 fecha de finalización del convenio.

El calendario debe estar negociado siempre al inicio del año para que la plantilla pueda conciliar vida laboral con la social. Dicho calendario será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores/as.

Los cierres planificados de fábrica para mantenimiento y reparaciones (no de emergencia) se incorporarán al calendario laboral durante el año en curso con un mínimo de cuatro semanas de antelación excepto los casos urgentes.

ARTÍCULO 10.- JORNADA IRREGULAR.

Con el fin de preservar el empleo y adecuarla capacidad productiva de la Empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se podrá establecer la Distribución Irregular de la Jornada. En defecto de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, esta podrá distribuir, de manera irregular a lo largo del año, hasta un máximo del 7,5% (135 horas/año) de la jornada anual por trabajador, respetando las exigencias previstas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual (1.800 horas) aplicado según la legislación vigente.

CAPÍTULO III. PERMISOS, LICENCIAS, COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 12.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o establecerse como pareja de hecho.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IV: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 13.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento. Los contratos de duración determinada deberán formalizarse necesariamente por escrito, entregándole una copia tanto al trabajador como a la representación legal de éste.

El personal eventual que en cada momento preste servicios en la empresa tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias estipuladas en el presente convenio, así como las vacaciones.

Respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción, debido a la concreta actividad económica dedicada por la empresa, a la que suelen afectar picos de producción sobrevenidos que pueden ser difícilmente previsibles, y a los efectos de evitar contrataciones de corta duración en el tiempo, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por períodos de hasta doce meses en un período de dieciocho meses. Para el resto de las condiciones se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden de llamamiento que la empresa va a efectuar en cuanto a los empleados fijos discontinuos será en base a los dos criterios fundamentales siguientes: el informe de evaluación del rendimiento del empleado y la antigüedad en la empresa.

ARTÍCULO 14.- CONTROL DE LA CONTRATACIÓN

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia de este. La empresa remitirá, a la representación de los trabajadores copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

ARTÍCULO 15.- PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que recoja la ley de contratación en los diferentes tipos de contratos y categorías profesionales. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 16.- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevos puestos de trabajo y funciones, así como la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Comisión Mixta Paritaria descrita en el artículo 5, dentro de una de las tres divisiones funcionales que se definen:

1.- Departamento de Calidad. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo y la vigilancia de la calidad de los productos.

2.- Departamento de Administración. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.

3.- Departamento de Producción, Almacén y Mantenimiento. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, actuando directamente en el proceso productivo, incluidas las labores de almacén, de mantenimiento u otras operaciones auxiliares.

ARTÍCULO 17.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La relación general de puestos de trabajo de la empresa es la que se describe a continuación:

| Calidad: | |
|--|---------------------------|
| - Responsable de Calidad | - Auxiliar de Calidad |
| - Técnico de Calidad | |
| Administrativos: | |
| - Responsable Administrativo | - Oficial Administrativo |
| - Jefe Administrativo | - Auxiliar Administrativo |
| Departamento de producción, almacén o mantenimiento: | |
| - Jefe de Producción | - Operario de Línea |
| - Encargado de Línea 1 | - Ayudante de Producción |
| - Encargado de Línea 2 | - Coordinador de Almacén |
| - Encargado de Línea 3 | - Almacenero |
| - Coordinador de Línea 1 | - Ayudante de Almacén |
| - Coordinador de Línea 2 | - Jefe de Mantenimiento |
| - Coordinador de Línea 3 | - Oficial de 1ª |
| - Ayudante de Calidad 1 | - Oficial de 2ª |
| - Ayudante de Calidad 2 | - Oficial de 3ª |

La descripción específica de cada puesto de trabajo se encuentra desarrollada en la ficha del empleado. Dicha ficha será entregada a todos los trabajadores en el inicio de su relación laboral de la empresa o cuando se hayan realizados modificaciones y/o actualizaciones a las mismas.

La relación general de los puestos puede verse cambiada por la empresa para adaptarse a las necesidades organizativas.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 18.- CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo. A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 19.- TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

La empresa designará, uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos pueden ser, bien trabajadores/as de la empresa debidamente formados, o bien técnicos especializados ajenos a la misma.

ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa realizará las gestiones oportunas para dotar, a todos los/as trabajadores/as, de una formación mínima en materia de seguridad y salud. Dicha formación será suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas

tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario. La formación a que se refiere el presente artículo deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, según se recoge en la ley.

ARTÍCULO 21.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los delegados de Prevención en su caso y de la RLT, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 22.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa proporcionará a los trabajadores los equipos completos de ropa de trabajo que los trabajadores pudieran necesitar a fin de desarrollar correctamente la prestación de servicios en el centro de trabajo.

CAPÍTULO VII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 23.- CRÉDITO HORARIO

Los representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en reuniones con el empresario, ni las dedicadas a la negociación de convenio colectivo de la empresa. La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores, a fin de que la empresa pueda organizar adecuadamente sus servicios, se comprometen a avisar a la dirección de la empresa el disfrute de las horas del crédito horario por correo electrónico con 7 días de antelación a excepción de horas por fuerza mayor.

ARTÍCULO 24.- IGUALDAD

De conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes firmantes ratifican el "Protocolo de prevención y de actuación ante situaciones de acoso moral y acoso sexual en el trabajo" firmado por ambas mismas partes el pasado febrero de 2016. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la citada Ley, así como de las demás normas de desarrollo de la misma, ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo se obligan a promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comprometiéndose por tanto a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y cualquier otra medida de conciliación de la vida familiar, sin que dichas medidas afecten de forma negativa a las condiciones de trabajo y al acceso al empleado así como de puestos de responsabilidad en el seno de la empresa.

CAPÍTULO VIII. ASPECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 25.- COMPOSICIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

Las tablas salariales para la vigencia del presente convenio serán las fijadas en el Anexo I de este. Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las que se especifican a continuación.

Se hará de carácter retroactivo al día 1 de julio de 2022, la aplicación de las tablas salariales del anexo I, el descanso del 50% para los departamentos de producción y almacén, la aplicación del plus de domingos y el plus de nocturnidad.

No obstante, los eventuales regalos, cestas de Navidad o similar que la empresa entregue a los trabajadores durante su permanencia en la empresa no se considerará condición más beneficiosa ni serán en ningún caso derechos adquiridos.

a) Salario Base.- Se entiende por salario base las percepciones económicas que cada trabajador/a, deba percibir afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo. Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial detallada en el Anexo I.

En el año 2023 se incrementarán las tablas salariales del 2022 en un 2%, en el 2024, se incrementarán las tablas del 2023 en un 2% y para el 2025 se incrementarán las tablas salariales del 2024 en función del incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2024 con un mínimo 1,5% y un máximo 3,5%.

b) Pagas Extraordinarias.- los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias que se harán efectivas una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre en la cuantía equivalente a 30 días de salario base. El abono de estas gratificaciones extraordinarias podrá ser prorrateado por meses. El personal que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirán las dos gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo de trabajo en el año natural.

c) Plus de Nocturnidad.- Aquellos trabajadores/as que realicen trabajo en periodo de nocturnidad, percibirán un plus denominado de nocturnidad equivalente al 35% del salario base de la categoría correspondiente.

Se entiende por horas nocturnas las comprendidas en el turno denominado "turno de noche" según concreción horaria.

d) Plus Festivo.- Se establecerá para todas las categorías un plus festivo para todos los festivos que se trabajen en la cuantía de 75% del salario base cuando se pague.

Para los días festivos trabajados donde se realice la "preparación de línea" se retribuirá con el Plus de Festivo más un día de compensación.

Para los días festivos trabajados donde no se realice la "preparación de línea" se establece:

- Dos de los festivos que se trabajen se abonarán con el Plus de Festivo más un día de compensación.
- Otros dos de los festivos que se trabajen se pagarán con el Plus de Festivo pero no se compensarán.
- En el resto de los festivos trabajados se podrá pagar el Plus de Festivo o se compensará 1 hora trabajada por 1,5 horas en compensación.

Los días festivos trabajados donde no se realice la "preparación de línea" serán negociados y fijados en el calendario laboral con los RLT.

Se acordará con los RLT la aplicación de dicha retribución para esos días. Esta mejora se aplicará a partir del año 2023.

e) Plus de Domingo.- El personal de producción y almacén que realice trabajo en domingo percibirá un plus equivalente a 40€ como complemento por domingo trabajado.

f) Complemento por incapacidad temporal.- El complemento por incapacidad por contingencias profesionales será el 90% del salario real percibido en el mes anterior a la baja hasta el límite de 60 días, a contar desde el inicio de la baja.

Dicho complemento por incapacidad temporal sólo podrá percibirse durante un máximo de dos veces al año.

g) Complemento por mantenimiento de vestuario.- Es un concepto económico de carácter extra salarial, que se establece como compensación de gastos que correrá a cargo del trabajador/a, por limpieza y conservación del vestuario considerándose a estos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Dicho plus de mantenimiento de vestuario se abonará en su totalidad por el personal de producción, almacén y mantenimiento, independientemente del contrato de trabajo a que estuviera sujeto, así como en lo referente a la jornada laboral, no obstante, y durante la vigencia del presente convenio, dicho plus de Mantenimiento de Vestuario se computará mensualmente a razón de 9 € y se distribuirá en 12 mensualidades de igual cantidad.

No obstante, la empresa podrá contratar los servicios externos de limpieza del vestuario, situación en la que se dejará de retribuir dicho plus.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 26.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta grave y muy grave requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador. La RLT recibirá copia de todas las comunicaciones impuestas por faltas muy graves.

ARTÍCULO 27.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de sesenta días.
- 2.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de sesenta días.
- 3.- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- 4.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- 5.- Los descuidos en la utilización y conservación del material que se tuviere a cargo.
- 6.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio.
- 7.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- 8.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- 9.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 10.- El incumplimiento puntual de las normas de Calidad y Seguridad alimentaria, y Seguridad laboral, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, productos o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- 11.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o cualquier otro dato el cual el trabajador tuviera la obligación de comunicar.
- 12.- Las discusiones graves o en tono mayor con los compañero/as de trabajo.

ARTÍCULO 28.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de sesenta días.
- 2.- Faltar tres días al trabajo, durante un periodo de sesenta días, sin causa que lo justifique.
- 3.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.
- 4.- El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo, así como la negligencia que se derive o de la que pueda derivarse perjuicios graves para los productos, servicios, conservación de locales materiales o documentos de la empresa
- 5.- La imprudencia o negligencia en el trabajo que afecte al buen funcionamiento de éste, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- 6.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- 7.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- 8.- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- 9.- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.
- 10.- La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto el puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria.
- 11.- La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.
- 12.- Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.
- 13.- El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de ésta, que deberá hacerse por escrito.
- 14.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas de la empresa para uso propio.

ARTÍCULO 29.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerará faltas muy graves:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de siete meses.
- 2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de cuatro meses.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- 4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- 6.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 7.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- 8.- Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricados y/o comercializados por la empresa.
- 9.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 10.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- 12.- Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- 13.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 14.- El acoso sexual, moral, racista o laboral.
- 15.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de cuatro meses.
- 16.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas.
- 17.- La simulación de la presencia en el trabajo de sí mismo o de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, así como la simulación de la presencia en el área de producción.
- 18.- Incumplimiento reiterado de las normas de Calidad y Seguridad alimentaria, y Seguridad laboral.
- 19.- No comunicar en el plazo de tres días desde su expedición la documentación médica respecto de baja o de partes de confirmación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 30.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: - Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido disciplinario.

ARTÍCULO 31.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

Las faltas prescribirán conforme a la legislación que resulte vigente y aplicable en cada momento.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Excepto los aspectos económicos señalados en el Capítulo VIII que tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de julio de 2022, en los siguientes años, 2023, 2024 y 2025 las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia de este. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación por los cauces legales que se entiendan pertinentes.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022

La tabla salarial para el año 2022 por categorías será la siguiente:

| Área | Grupo Profesional | Salario Base | Salario Base Anual | (1) | (2) | 75% - Plus Festivo |
|----------------|----------------------------|--------------|--------------------|--------|-------|--------------------|
| Calidad | Responsable de Calidad | 1.400,00 | 19.600,00 | 233,33 | 16,33 | 35,00 |
| | Técnico de Calidad | 1.200,00 | 16.800,00 | 200,00 | 14,00 | 30,00 |
| | Auxiliar de Calidad | 1.020,00 | 14.280,00 | 170,00 | 11,90 | 25,50 |
| Administración | Responsable Administrativo | 1.400,00 | 19.600,00 | 233,33 | 16,33 | 35,00 |
| | Jefe Administrativo | 1.300,00 | 18.200,00 | 216,67 | 15,17 | 32,50 |
| | Oficial Administrativo | 1.125,00 | 15.750,00 | 187,50 | 13,13 | 28,13 |
| | Auxiliar Administrativo | 1.020,00 | 14.280,00 | 170,00 | 11,90 | 25,50 |

| Área | Grupo Profesional | Salario Base | Salario Base Anual | (1) | (2) | 75% - Plus Festivo |
|---------------|------------------------|--------------|--------------------|--------|-------|--------------------|
| Producción | Jefe producción | 1.400,00 | 19.600,00 | 233,33 | 16,33 | 35,00 |
| | Encargado de línea-1 | 1.300,00 | 18.200,00 | 216,67 | 15,17 | 32,50 |
| | Encargado de línea-2 | 1.250,00 | 17.500,00 | 208,33 | 14,58 | 31,25 |
| | Encargado de línea-3 | 1.225,00 | 17.150,00 | 204,17 | 14,29 | 30,63 |
| | Coordinador de línea-1 | 1.200,00 | 16.800,00 | 200,00 | 14,00 | 30,00 |
| | Coordinador de línea-2 | 1.150,00 | 16.100,00 | 191,67 | 13,42 | 28,75 |
| | Coordinador de línea-3 | 1.130,00 | 15.820,00 | 188,33 | 13,18 | 28,25 |
| | Ayudante de Calidad-1 | 1.125,00 | 15.750,00 | 187,50 | 13,13 | 28,13 |
| | Ayudante de Calidad-2 | 1.100,00 | 15.400,00 | 183,33 | 12,83 | 27,50 |
| | Operario de línea | 1.070,00 | 14.980,00 | 178,33 | 12,48 | 26,75 |
| Almacén | Ayudante de producción | 1.020,00 | 14.280,00 | 170,00 | 11,90 | 25,50 |
| | Coordinador Almacén | 1.200,00 | 16.800,00 | 200,00 | 14,00 | 30,00 |
| | Almacenero | 1.125,00 | 15.750,00 | 187,50 | 13,13 | 28,13 |
| Mantenimiento | Ayudante de almacén | 1.020,00 | 14.280,00 | 170,00 | 11,90 | 25,50 |
| | Jefe de Mantenimiento | 1.400,00 | 19.600,00 | 233,33 | 16,33 | 35,00 |
| | Oficial 1ª | 1.300,00 | 18.200,00 | 216,67 | 15,17 | 32,50 |
| | Oficial 2ª | 1.200,00 | 16.800,00 | 200,00 | 14,00 | 30,00 |
| | Oficial 3ª | 1.020,00 | 14.280,00 | 170,00 | 11,90 | 25,50 |

(1) Pagas Extra-ordinarias (2) 35% - Plus Nocturnidad.

Nº 31.347

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

CONSORCIO PARA LA GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ
EDICTO

La Junta General del Consorcio para la Gestión de Residuos Urbanos de la Provincia de Cádiz, reunida en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de noviembre de 2022, acordó la aprobación inicial de modificación por actualización de la tarifa, de la Ordenanza para el Servicio de Transferencia, Transporte y Tratamiento de Residuos.

No habiéndose formulado alegaciones a dicho acuerdo en el plazo de exposición pública, tampoco se ha realizado objeción alguna a la modificación de la citada disposición reglamentaria ni por la Subdelegación del Gobierno del Estado, ni por la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el trámite previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/85, de 2 de Abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

En consecuencia con ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se procede a la publicación íntegra de la Ordenanza para general conocimiento, entrando en vigor al día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por la Secretaría del Consorcio, se procederá a publicar la tarifa para general conocimiento, en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=2501>.

Contra la presente aprobación definitiva, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 46 de la Ley 29/98 de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la fecha de publicación. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime procedente.

03/03/23. La Secretaria del Consorcio. Fdo.: Marta Álvarez-Requejo Pérez. El Presidente del Consorcio. Fdo.: Javier Pizarro Ruiz.

ORDENANZA PARA EL SERVICIO DE TRANSFERENCIA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS

ARTÍCULO 1.- OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NATURALEZA JURÍDICA

1.1.- El objeto de esta Ordenanza es regular la Prestación Patrimonial de Carácter Público No Tributario y las tarifas de los servicios de transferencia, transporte y tratamiento de residuos prestado a personas físicas y jurídicas que no tengan la condición de miembros del Consorcio para la gestión de residuos sólidos de la provincia de Cádiz.

1.2.- Los mencionados servicios son prestados en la actualidad por el Consorcio para la gestión de residuos sólidos de la provincia de Cádiz y gestionados en forma indirecta por la empresa Bioreciclaje de Cádiz S.A., mediante encomienda de gestión formalizada en fecha 18 de diciembre de 1998.

1.3.- Como consecuencia de lo anterior, las tarifas para la prestación de los mencionados servicios tienen la naturaleza jurídica de "prestación patrimonial de carácter público no tributario", en aplicación de lo establecido al respecto por el nuevo apartado 6 del artículo 20 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLHL), en la redacción aprobada para dicho nuevo apartado 6 por la Disposición Final Duodécima de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP). Lo anterior